



## Veille juridique du 04 au 11 avril 2024

### 1. L'interdiction d'opérer une retenue sur salaire en cas d'exécution défectueuse des obligations du salarié

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

L'employeur est tenu de verser une rémunération et de fournir un travail au salarié qui se tient à sa disposition (c. trav. art. L.3121-1).

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites (c. trav. art. L.1331-2).

En l'espèce, il s'agissait d'une formation organisée par l'employeur et à laquelle devaient participer des salariés. La société avait décidé d'interdire l'accès à la formation au cas de retard supérieur à 10 mn et de procéder en conséquence à une retenue sur salaire d'une journée.

La Cour de cassation a considéré que les conditions imposées par la société n'étaient pas **justifiées par un objectif légitime** puisque l'employeur ne produisait aucun élément de nature à établir que le retard survenu faisait obstacle au déroulement de la journée de formation.

**Si une retenue peut être opérée sur le salaire en raison de l'absence de salariés et à proportion de la durée de celle-ci, le fait pour un employeur de réaliser une retenue motivée par l'exécution défectueuse de leurs obligations ou excédent la durée de l'absence imputable aux salariés constitue une sanction pécuniaire interdite.**

Les salariés se tenant à la disposition de l'employeur une fois arrivés dans l'entreprise, devaient bénéficier d'un maintien de leur rémunération et se voir un travail.

*Cass. soc. 20 mars 2024, n°22-20569*

### 2. Licenciement sans cause réelle et sérieuse : licenciement verbal le jour même de l'envoi de la lettre de licenciement

Par définition, le licenciement verbal est dépourvu de cause réelle et sérieuse, car il intervient en violation de l'exigence légale d'une notification écrite et motivée de la rupture (C. trav., art. L. 1232-6 ; Cass. soc., 23 juin 1998, n° 96-41.688).

Un tel licenciement ne peut être régularisé par l'envoi postérieur d'une lettre de rupture (Cass. soc., 28 mai 2008, no 07-41.735).

En revanche, un licenciement verbal invoqué par un salarié postérieurement à l'expédition de la lettre de licenciement, a été considéré comme un licenciement reposant sur une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 6 mai 2009, no 08-40.395).

Dans cette affaire, l'employeur avait au préalable contacter son salarié pour l'informer de son licenciement puis avait expédié la lettre de licenciement le même jour.

**Dès lors que l'employeur avait appelé le salarié avant même l'envoi de la lettre de licenciement cela équivalait à licencier un salarié sans énoncer de motifs, ce que ne saurait suppléer la lettre de licenciement adressée ultérieurement, même si elle est adressée le même jour, sous la signature de l'auteur de l'appel téléphonique.**

*Cass. soc. 3 avril. 2024, n°23-10.931*

### 3. Congés payés et maladie : Adoption du projet

Le Sénat et l'assemblée nationale ont voté le projet de Loi d'adaptation au droit de l'Union européenne « DDADUE » dont l'article 37 fixe les modalités d'acquisition et de report des congés payés pour les salariés en arrêt de travail pour maladie non-professionnelle.

Ces dispositions vont entrer en vigueur après la publication de la Loi au journal officiel. Celle-ci devra intervenir très prochainement.

Qu'elles sont les principales dispositions qui ont été votées ?

- Les salariés en arrêt de travail pour **maladie non-professionnelle** acquièrent 2 jours ouvrables de congés payés par mois, avec une **limite annuelle de 4 semaines**, soit 24 jours (maximum).
- Les congés payés acquis avant et pendant un arrêt de travail peuvent être **reportés jusqu'à 15 mois**.
- Lorsque le salarié reprend son poste de travail, l'employeur aura désormais **1 mois pour l'informer sur ses droits à congés reportés et leurs échéances**. En pratique, le bulletin de paie pourra servir de support à cette information.
- Les salariés qui **sont toujours en poste** ont **deux ans à partir de la publication de la loi** au journal officiel **pour faire valoir leurs droits à congés payés**. Passé ce délai, leurs droits sont éteints.
- La limite d'un an édictée par le Code du travail pour l'acquisition des congés payés en cas d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou d'accident du travail est supprimée. Désormais, **le salarié en arrêt de travail pour maladie professionnelle acquiert des congés payés sans limitation de durée**.

*Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne, adopté le 9 et le 10 avril 2024 par le Sénat et l'Assemblée nationale.*

### 4. L'Abus de la liberté d'expression du salarié : dénigrement et rumeurs

**Que les faits rapportés soient fondés ou non, le salarié qui tient « des propos dénigrants et déplacés mettant en cause l'honnêteté des dirigeants » de l'entreprise est constitutif d'un abus de la liberté d'expression.**

Selon la Cour de cassation, ces faits peuvent **justifier le licenciement pour faute grave du salarié concerné**.

Dans cet arrêt, la Cour rappelle également un principe de procédure : « non bis in idem ». **L'employeur ne peut pas sanctionner deux fois son salarié pour les mêmes faits fautifs (sauf si le salarié réitère les mêmes faits).**

En l'espèce, l'employeur à la suite de ces propos tenus, avait envoyé un mail au salarié afin de faire cesser ce trouble. Le mail était assimilé à un rappel à l'ordre, le rappel à l'ordre n'étant pas une sanction disciplinaire, l'employeur était en droit de licencier le salarié après lui avoir envoyé ce mail qui relate les faits et les propos tenus.

A contrario, si le mail était constitutif d'un avertissement, l'avertissement qui est une sanction disciplinaire, aurait éteint le pouvoir de sanction de l'employeur. Par conséquent, l'employeur n'aurait pas pu licencier le salarié pour les faits mentionnés dans ce mail.

*Cass. soc. 20 mars 2024, n° 22-14465 D*

## Arrêtés d'extension : des dispositions qui s'imposent à votre entreprise

Les arrêtés d'extension rendent obligatoirement applicables les accords et avenants à une convention collective à toutes les entreprises se situant dans son champ d'application. Peu important que l'employeur soit adhérent ou non à un syndicat patronal signataire.

Les accords étendus s'appliquent, en principe, au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal officiel ; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Coopérative d'insémination artificielle – IDCC 7021	Avenant salaire n° 13 du 28 octobre 2022	Arr. 27. mars. 2024: JO, 4 avril. 2024
Organisme de contrôle laitier insémination animale – IDCC 7008	Avenant salaire n° 15 du 6 décembre 2023	Arr. 27. mars. 2024: JO, 4 avril. 2024



## ÉPARGNE SALARIALE

### Constituez une épargne, et bénéficiez d'avantages fiscaux !

Avec les **solutions d'épargne salariale** Malakoff Humanis, les salariés ont la possibilité de :

- bénéficier d'un **complément de rémunération** lié à la performance de leur entreprise,
- **financer des projets** avec l'épargne constituée,
- **préparer leur retraite**, et anticiper l'éventuelle perte de revenu.

Retrouvez nos solutions  
sur [malakoffhumanis.com](https://malakoffhumanis.com)



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE